

Научная статья

УДК 316.35

doi: 10.17223/1998863X/89/14

ОТ КОМПЕТЕНЦИЙ – К ЦЕННОСТЯМ: ПЕРЕОСМЫСЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА В КОНТЕКСТЕ МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Инна Александровна Газиева

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте РФ, Москва, Россия, gazieva-ia@ranepa.ru*

Аннотация. Предлагается новый подход к пониманию профессионального потенциала студенческой молодёжи, смещающий акцент с традиционных компетенций и способностей на систему ценностей. Аргументируется, что несоответствие между образовательной подготовкой и реальным трудоустройством выпускников вуза обусловлено не столько дефицитом навыков, сколько разрывом между признанием молодёжью ценностей и фактическим следованием этим ценностям, включая готовность к трудовой деятельности в рамках конкретной профессии.

Ключевые слова: социология ценностей, социология молодёжи, социология образования, ценности, человеческий потенциал

Для цитирования: Газиева И.А. От компетенций – к ценностям: переосмысление профессионального потенциала в контексте молодёжной политики // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2026. № 89. С. 165–175. doi: 10.17223/1998863X/89/14

Original article

FROM COMPETENCIES TO VALUES: RETHINKING PROFESSIONAL POTENTIAL IN THE CONTEXT OF YOUTH POLICY

Inna A. Gazieva

*Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Moscow, Russian Federation, Gazieva-ia@ranepa.ru*

Abstract. Despite the considerable number of strategic initiatives implemented by the state to build the professional potential of students – including through the development of professional competencies – a significant proportion of graduates are not employed in their specialty. This disrupts the continuity of the professional structure’s reproduction and necessitates the development of new approaches to the formation and realization of students’ professional potential. This situation has determined the aim of this article: to develop a new scientific approach to the formation and realization of the professional potential of student youth. This approach is seen in the cumulative analysis of meaningful content and professional values, described based on an analysis of the values declared by the state (traditional Russian spiritual and moral values) (Decree of the President of the Russian Federation No. 809 dated 11/09/2022 “On Approval of the Fundamentals of State Policy for the Preservation and Strengthening of Traditional Russian Spiritual and Moral values”) and the values of student youth proposed by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (Methodological recommendations for the development of a work program for education and a calendar plan for educational work of an educational

organization of higher education (approved by the Ministry of Education and Science of the Russian Federation on 12/29/2023)). These values form the desired value image of Russian students and therefore constitute the content of the author's empirical model for the value-based diagnostics of students' professional potential. The model is based on assessments of judgments that characterize the attitude toward each value from the perspective of: an ideal attitude toward social reality in accordance with the value (meaning: "this value is significant for the whole society"); the significance of each indicator included in the description of a particular value for the individual (meaning: "this value is significant for me"); readiness to take actions based on the value (meaning: "I am ready to act in accordance with the value"); the reflection of the following values in specific actions and deeds (meaning: "I act in accordance with the value"). This approach makes it possible to comprehensively describe the value-based image of the professional potential of student youth. It can serve as the foundation for the youth policy implementation program of both a particular university and the entire university system of the country. Thus, the article suggests moving from a competence-based approach to youth policy implementation to a value-based one. In this new approach, the key indicator of professional potential formation is the willingness to work (not just the quality of skills), which makes it possible to predict the real involvement of young people in the profession, identify the "value gap" between the state and youth, and develop more effective career guidance and youth policy implementation programs.

Keywords: sociology of values, sociology of youth, sociology of education, values, human potential

For citation: Gazieva, I.A. (2026) From competencies to values: rethinking professional potential in the context of youth policy. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya – Tomsk State University Journal of Philosophy, Sociology and Political Science*. 89. pp. 165–175. (In Russian). doi: 10.17223/1998863X/89/14

Введение

Формирование профессионального потенциала студенческой молодежи является одним из важнейших направлений реализации молодежной политики в системе высшего образования. В условиях быстро меняющейся социально-экономической ситуации в стране и в мире, а также растущей конкуренции на рынке труда решения, связанные с развитием социально-профессиональных навыков и компетенций молодежи, выходят на первый план. Так, согласно Распоряжению Правительства РФ от 17.08.2024 № 2233-р, утверждающему Стратегию реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 г.¹, среди целого ряда ее приоритетных направлений (ст. 116) указано формирование «социального потенциала молодежи», подразумевающее, согласно законодателю, обеспечение «социальных гарантий молодежи, содействие ее образованию, научной, научно-технической и творческой деятельности» и т.д. (п. 3), а также «профессиональное развитие молодежи, содействие ее занятости, трудоустройству и предпринимательской деятельности» (п. 4).

Однако, несмотря на большое внимание государства и различных социальных институтов к повестке формирования и реализации профессионального потенциала молодежи вообще и студенческой молодежи, в частности, уровень ее трудоустройства по специальности, получаемой в ходе обучения, не является достаточно высоким. Так, согласно результатам выборочного федерального статистического наблюдения трудоустройства выпускников,

¹ Распоряжение Правительства РФ от 17.08.2024 № 2233-р «Об утверждении Стратегии реализации молодежной политики в Российской Федерации на период до 2030 года» // СПС «Консультант +». URL: <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/86206.html>

получивших среднее профессиональное и высшее образование (ВТР-2021), каждый четвертый выпускник, получивший высшее образование, не работает по специальности [1]. Кроме того, согласно результатам социологического исследования, проведенного в 2021 г. Институтом социологии ФНИСЦ РАН (руководитель исследования – М.К. Горшков), где респондентами выступили 4000 молодых специалистов, имеющих стаж работы 1–5 лет после выпуска из университета, содержание выполняемой ими работы не совпадает со специализацией, которую они получили в университете (38% респондентов); не выбрали бы вновь специальность, по которой окончили вуз, 24% респондентов. Такое положение дел негативно отражается на преемственности воспроизводства социально-профессиональной структуры специалистов с высшим образованием, поскольку, по мнению исследователей, одним из двух условий ее гарантии является максимальное число трудоустройства выпускников по освоённой в университете специальности [2].

Заметим, что ключевые принципы и подходы к поиску наилучшего соответствия личности и конкретной профессии были определены еще более ста лет назад Ф. Парсонсом, а впоследствии подтверждены и расширены в исследованиях отечественных социологов (В.Н. Шубкин, В.Т. Лисовский, С.Н. Иконникова Э.К. Васильева, Ф.Р. Филиппов, Г.А. Чередниченко и др.). Согласно этим принципам и подходам, для эффективного трудоустройства, дальнейшего профессионального развития и самореализации необходимо предварительно соотнести информацию о профессиональных способностях кандидата (сейчас в дополнение к этому принято говорить о сформированных компетенциях) с информацией об особенностях профессии, соответствующей индивидуальному набору способностей и компетенций. Однако, несмотря на логичность данного подхода и стремление субъектов профориентационной и образовательной деятельности к его использованию, на сегодняшний день по ряду причин он не является эффективно работающим, что делает затруднительным и эффективное формирование профессионального потенциала молодежи в системе высшего образования. Такое положение дел определило цель данной статьи, заключающуюся в разработке нового научного подхода к формированию и реализации профессионального потенциала студенческой молодежи.

От человеческого – к личностному: трансформация понятия потенциала

В своем изначальном понимании потенциал (от лат. *potencia* – сила) относится к сфере «возможного», которое как философская категория выражает способность материи в процессе движения принимать различные формы; отсюда можно допустить, что любое социальное явление при известных условиях может изменить форму своего существования или превратиться в другое явление. В социологической традиции «возможное», равно как и производный от него термин «возможность», не являясь ключевым понятием, нередко используется классиками социологии в качестве смыслоопределяющего в ходе их понятийной концептуализации.

Направление социальных изменений как в обществе в целом, так и в молодежной среде в частности, следуя определенным социологическим законам, не всегда зависит от условий или обстоятельств, подчиняющихся воле и

сознанию людей. Поэтому *возможность* как социологическая категория *есть тенденция осуществления социального действия*, т.е. то, что содержится в социальной действительности как предпосылка ее изменения и развития, как нереализованная деятельность, дальнейшая реализация которой зависит от наличия существующих для этого условий; здесь *возможность есть основа потенциала*.

В силу комплексности и широты понятия профессионального потенциала, включающего целый ряд переменных, определяющих положение человека на рынке труда, если речь идет об индивидуальном профессиональном потенциале, либо определяющих возможности отдельных социально-демографических, профессиональных групп, составляющих ресурс социально-экономического развития общества, оно, безусловно, нуждается в серьезном уточнении.

Наиболее часто используемыми характеристиками применительно к понятию потенциала и являющимися своеобразными регуляторами объема данного понятия является отнесение его к общности людей («человеческий потенциал») и отнесение к индивидууму или личности («личностный потенциал»), каждое из которых требует дополнительного пояснения.

Понятие человеческого потенциала, будучи в фокусе внимания как социологов, так и экономистов, объединяет в себе «совокупность способностей, знаний, навыков и личностных характеристик человека вне зависимости от того, в какой мере они находят или могут найти конкретное применение в производительной деятельности» [3, 4]. По мнению авторов монографии «Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы», рассматривающих «человеческий потенциал» как понятие, наряду с «социальным капиталом» [5] и «культурным капиталом» [6], дополняющее более основательное и устоявшееся в науке понятие «человеческий капитал» [7–10], в «человеческом потенциале» должны «интегрально учитываться все существенные характеристики человека как работника» [11. С. 22]. Таким образом, человеческий потенциал представляет собой понятие, охватывающее все возможности и способности человека, как врожденные, так и приобретенные; он присущ всем людям, независимо от их индивидуальных особенностей.

Поскольку человеческий потенциал, в отличие от личностного, относится к различным человеческим общностям, он часто фигурирует в одном контексте не только с понятием «человеческий капитал», но и с такими социально-экономическими категориями, как «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы» [12]. Более узким, частным понятием по сравнению с «человеческим капиталом» является «личностный потенциал», представляющий собой «сложную систему характеристик, связанных с движущими силами духовного развития, с мотивацией и самооценкой» [9. С. 57], обеспечивая социально-психологическую устойчивость личности.

Заметим, что в зарубежных работах чаще всего рассматривается именно понятие «личностный потенциал» в контексте разработки прикладных инструментов управления талантами (Talent Management) в организации [13–15] как практики выявления, поощрения, развития, удержания и управления преемственностью сотрудников. Этот процесс привлекает внимание компаний по всему миру, поскольку становится все более сложной задачей в оценке

потенциала, поиске и удержании специалистов с высоким потенциалом роста и преемственности. В данном контексте оценка потенциала есть способ измерения способностей каждого сотрудника достичь профессиональных целей с помощью изучения личных качеств, осознания своих природных талантов, а также постоянного обучения и саморазвития.

Например, по мнению С. Тэнсли, потенциал связан со способностью человека продвигаться к более высоким и руководящим должностям, которые она определяет следующим образом: «человек, обладающий способностью, вовлеченностью и стремлением подняться до более высоких и критически важных должностей и добиться успеха» [15. Р. 272]. На наш взгляд, здесь предполагается уже более узкая категория, чем личностный потенциал, – управленческий потенциал, в основе которого лежат лидерские качества, которые у индивида могут быть, а могут и не быть. Оценка личностного потенциала является «результатом определенного момента или ситуации», это не значит, что профессионалы всегда будут классифицироваться как одни и те же [16]. Результатом является перспектива на будущее с учетом текущей ситуации [17], после чего важно продолжить оценку для разработки плана преемственности, удержания, развития и привлечения новых сотрудников в организацию.

Таким образом, в контексте работ, посвященных управлению талантами, потенциал определяется как «будущее измерение таланта», где «потенциал таланта включает в себя приверженность и отношение сотрудника к выбору, росту и продвижению в компании и оказывает мультипликативное влияние на будущие показатели» [13. Р. 908], а измеряется «будущей способностью человека адаптироваться к стратегическим потребностям компании, учиться и прогрессировать, что материализуется в более высоких показателях в будущем» [17. Р. 25].

Человек, имеющий личностный потенциал умений и способностей в определенной сфере жизнедеятельности общества, является частью человеческого потенциала в этой сфере. Вместе с тем человек одновременно может иметь склонности к самореализации в нескольких сферах, и в зависимости от сложившихся объективных и субъективных условий его потенциал может быть раскрыт либо не раскрыт. Удачное раскрытие и последующая реализация потенциала могут способствовать качественному улучшению развития данной профессиональной сферы.

Ценностный подход как основание профессионального потенциала

Понятие «профессиональный потенциал» имеет в своей структуре и термин «профессия», который чаще всего употребляется в значении рода трудовой деятельности, «занятий, определяемых производственно-технологическим разделением труда и его функциональным содержанием», либо как «большая группа людей, объединенная общим родом занятий, трудовой деятельности» [18]. Отсюда очевидно, что «профессиональное» есть категория, объясняющая совокупность определенных черт, характеристик того или иного качества действий, связанных с человеческим трудом, что демонстрирует деятельность природу профессии и связывает определяемый нами профессиональный потенциал с возможностями будущих работников включиться в профессиональную среду организации, понимая ее цели.

Однако, говоря о перспективах становления профессионала, еще находящегося в стенах вуза и не включенного в организационную среду места приложения своего труда, согласимся с коллегами из Университета короля Хуана Карлоса (King Juan Carlos University) [17] в том, что профессиональный потенциал определяется в том числе и как способность прогрессировать и быстрее обучаться, что приводит к способности адаптироваться к будущим потребностям будущей компании.

Кроме того, анализ влияния проявления профессионализма как реализации профессионального потенциала через призму перспективы качества деятельности можно увидеть в работах американских ученых Р. Силзера и А.Х. Черча [19, 20], которые подчеркивают, что профессиональный потенциал редко упоминается в отношении текущей работы, но обычно упоминается для того, чтобы предположить, что человек обладает качествами, позволяющими ему эффективно работать и вносить вклад в реализацию более широких функций в организации в какой-то момент в будущем. Очевидно, речь идет о том, что характеристиками профессионального потенциала являются не только текущие навыки сотрудника, но и способность к обучению и адаптации в будущей организации, что, в свою очередь, во многом, определяется и его ценностными ориентациями и установками [21].

Отсюда сформулируем ключевые *характеристики потенциала будущего профессионала: не только и не столько наличные, сформированные компетенции, сколько готовность и способность индивида развиваться, а также готовность индивида к возможным изменениям в будущей своей организации и готовность брать на себя новые функции.*

Фрэнк Парсонс, заложивший научные основы профориентационной деятельности и определивший ключевые принципы поиска наилучшего соответствия между личностью и конкретной профессией, подчеркивал важность понимания как «индивидуальных особенностей», так и факторов, присущих различным профессиям, для обеспечения успешного и удовлетворительного выбора профессии [22]. Его метод включает ряд шагов, направленных на самооценку респондентов, изучение профессии и, в конечном счете, на сопоставление этих двух факторов для оптимального выбора профессии, по сути – определение профессиональной ориентации.

Исходя из предложенного Ф. Парсонсом подхода, современные ученые определяют профессиональную ориентацию как «процесс осознания индивидом существующих в обществе конкретных видов трудовой деятельности – профессий, собственных склонностей и способностей к одному (или нескольким из них), путей или средств овладения знаниями и навыками, необходимыми для выполнения профессионально-трудовых функций» [23]; «сложный процесс, где личные желания и способности человека часто сталкиваются с требованиями рынка труда» [2. С. 67]. По мнению ряда ученых, это столкновение нередко приводит к разочарованию в выборе профессии, поскольку ожидания не всегда совпадают с реальностью [24], кроме того, профессиональные ориентации студенческой молодежи в принципе носят весьма неустойчивый характер [25]. В результате возникает желание сменить профессию, что запускает новый виток профориентации. Этот процесс продолжается на протяжении всей жизни человека, формируя профессиональный ландшафт общества. И именно поэтому, говоря о профессиональном потен-

циале, мы не делаем акцент на какой-то одной профессии, а ориентируемся на способности молодёжи быть субъектами профессиональной деятельности без привязки к конкретной профессии, но с опорой на их систему ценностей.

Такой подход дает нам возможность определить *профессиональный потенциал студенческой молодёжи как детерминированную социальными ценностями готовность молодёжи использовать свои личностные свойства и сформированные в вузе профессиональные компетенции для осуществления целенаправленной продуктивной трудовой деятельности.*

Заметим, что здесь ключевым термином являются не сами личностные свойства (устойчивые индивидуально-психологические характеристики личности, которые влияют на её поведение, мотивацию, способности и адаптацию в профессиональной среде, например, темперамент, характер, способности, волевые качества и т.д.) или компетенции, а именно готовность к их использованию, что обуславливает сознательный уход автора от измерения этих свойств и компетенций, поскольку, во-первых, современная система профессиональной социализации, элементом которой является система профессиональной ориентации, «малоэффективна, разбалансирована, функционирует в условиях отсутствия связей с потребностями общества» [26. С. 96]. Соответственно, студенты, имеющие высокоразвитые компетенции по своей будущей профессии, не обязательно пойдут трудиться по этой профессии, реализуя себя в ней и применяя полученные в вузе знания. Во-вторых, студенты, у которых не сформирована, например, ценность созидательного труда или ценность профессионального развития, с очень малой вероятностью будут составлять реальный потенциал социально-экономического развития общества. Более того, человека приводят в профессию не столько хорошо сформированные компетенции, соответствующие ей, сколько ценность этой профессии, независимо от того, в чём выражается эта ценность (доход, статус, профессиональные перспективы и т.д.).

Все эти обстоятельства свидетельствуют о том, что одним из подходов к изучению профессионального потенциала студенческой молодёжи должен быть именно ценностный.

Ценностная основа изучения профессионального потенциала студенческой молодёжи

В качестве ценностной основы изучения профессионального потенциала студенческой молодёжи автор предлагает использовать смысловые и профессиональные ценности, описываемые на основе анализа декларируемых государством ценностей (традиционных российских духовно-нравственных ценностей)¹ и ценностей студенческой молодёжи, предложенных Министерством науки и высшего образования РФ², являющих собой, по сути, желаемый ценностный образ российского студенчества, соответственно, представляющий целевой образ реализации молодёжной политики вуза.

¹ Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей».

² Методические рекомендации по разработке рабочей программы воспитания и календарного плана воспитательной работы образовательной организации высшего образования (утв. Минобрнауки России 29.12.2023).

Данные ценности составили содержание авторской эмпирической модели ценностной диагностики профессионального потенциала студенческой молодёжи, описанной ранее [27]. Не останавливаясь детально на модели, с результатами апробации которой можно ознакомиться в указанных трудах автора, лишь напомним, что она включает вопросы, направленные на оценку интериоризации каждой декларируемой государством ценности: респонденту предлагается, пользуясь шкалой Лайкерта, выразить свое согласие или несогласие с суждениями, характеризующими его отношение к каждой ценности с позиции *идеального отношения* к социальной реальности в соответствии с ценностью (в значении «эта ценность значима для всего общества»); отношение к *значимости* каждого индикатора, входящего в описание конкретной ценности, для него самого (в значении «эта ценность значима для меня»); отношение к *готовности* к совершению действий, руководствуясь ценностью (в значении «я готов действовать в соответствии с ценностью»); отражение следования ценности в *конкретных действиях* и поступках (в значении «я действую в соответствии с ценностью»). Данный подход дает возможность многосторонне описать ценностный образ профессионального потенциала студенческой молодёжи, который может быть положен в основу программы реализации молодежной политики как конкретного вуза, так и всей вузовской системы страны.

Заключение

Современная система профессиональной социализации сталкивается с фундаментальным противоречием: выпускники теоретически подготовлены, но не всегда мотивированы работать по специальности. Причина – в игнорировании ценностного измерения профессионального потенциала.

В статье предложено перейти от компетентностного подхода в реализации молодежной политики к ценностно ориентированному, в котором ключевым показателем сформированности профессионального потенциала становится готовность к труду, а не только качество навыков, что позволяет прогнозировать реальную вовлечённость молодёжи в профессию, выявлять «разрыв ценностей» между государством и молодёжью, разрабатывать более эффективные программы профориентации и реализации молодежной политики.

Список источников

1. Бронникова Е.М., Васютина Е.С., Виноградова М.В. и др. Анализ различных аспектов трудоустройства выпускников. 2021: статистический бюллетень. М. : Рос. гос. соц. ун-т, 2022. 179 с.
2. Горшков М.К., Шереги Ф.Э., Тюрина И.О. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. М. : ФНИСЦ РАН, 2023. 383 с.
3. Федотов А.А. Человеческий потенциал и человеческий капитал: сущность и отличие понятий // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 7 (77). С. 148–155. doi: 10.24412/2411-0450-2021-7-148-155
4. Федотов А.А. Человеческий потенциал и качество населения: подходы к определению // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 3-2 (42). С. 79–86. doi: 10.24411/2500-1000-2020-10266
5. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность. 2000. № 3. С. 121–139.
6. Бурдые П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3, № 5. С. 60–74.

7. Заславская Т.И. Человеческий потенциал в современном трансформационном процессе // *Общественные науки и современность*. 2005. № 3. С. 5–16
8. Иванов О.И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование). СПб. : Скифия-принт, 2013. 336 с.
9. *Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода*. М. : Эдиториал УРСС, 1999. 176 с.
10. Teixeira P.N. Gary Becker's early work on human capital – collaborations and distinctiveness // *IZA J Labor Econ* 3, 12. 2014. doi: 10.1186/s40172-014-0012-2
11. Тихонова Н.Е., Латов Ю.В., Латова Н.В. и др. Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы. М. : ФНИСЦ РАН, 2023. 488 с.
12. Зуцина Г.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. М. : Наука, 1996. 143 с.
13. Chuai X., Preece D., Iles P. Is talent management just “old wine in new bottles”? The case of multinational companies in Beijing // *Management Research News*. 2008. Vol. 31, № 12. P. 901–911. doi: 10.1108/01409170810920611
14. Collings D.G., Mellahi K. Strategic talent management: A review and research agenda // *Human Resource Management Review*. 2009. Vol. 19. P. 304–313. doi: 10.1016/j.hrmr.2009.04.001
15. Tansley C. What do we mean by the term “talent” in talent management? // *Industrial and Commercial Training*. 2011. Vol. 43, № 5. P. 266–274. doi: 10.1108/00197851111145853
16. Thiago Sagawe et al. Professional potential evaluation using a multicriteria approach: An AHP-ELECTRE-TRI proposal // *Procedia Computer Science*. 2022. 214. P. 628–635. doi: 10.1016/j.procs.2022.11.221
17. De La Calle-Duran M.C., Fernandez-Alles M.L., Valle-Cabrera R. Talent identification and location: A configurational approach to talent pools // *Intangible Capital*. 2021. Vol. 17, № 1. P. 17–32. doi: 10.3926/ic.1440
18. Филиппов Ф.П. Профессия // *Российская социологическая энциклопедия* / под общ. ред. Г.В. Осипова. М. : Изд. группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. С. 425.
19. Silzer R., Church A.H. The pearls and perils of identifying potential // *Industrial and Organizational Psychology*. 2009. Vol. 2. P. 377–412. doi: 10.1111/j.1754-9434.2009.01163.x
20. Silzer R.F., Borman W.C. The potential for leadership (Chapter 5) // *Oxford Handbook of Talent Management* / eds. D.G. Collings, K. Mellahi, W.F. Cascio. Oxford, UK : Oxford University Press, 2017. P. 87–114. doi: 10.1017/iop.2016.75
21. Ядов В.А. Функционирование диспозиционной системы // *Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности: Диспозиционная концепция*. М. : ЦСПиМ, 2013. С. 40–49.
22. Parsons F. *Choosing a Vocation* // Open Library. London, 1909. 165 p. URL: <https://archive.org/details/choosingvocation00parsuoft/page/n9/mode/2up?ref=ol&view=theater> (дата обращения: 23.03.2025).
23. Филиппов Ф.П. Ориентация профессиональная // *Российская социологическая энциклопедия* / под общ. ред. Г.В. Осипова. М. : Изд. группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. С. 353.
24. Зеер Э.Ф., Сьманюк Э.Э. Эмоциональный компонент в профессиональном становлении педагога // *Мир психологии*. 2002. № 4 (32). С. 194–203.
25. Потёмкин В.К. Социально-профессиональные ориентации студенческой молодёжи // *Социология и право*. 2018. № 2 (40). С. 14–22.
26. Горшков М.К. Российское общество как оно есть (опыт социологической диагностики) : в 2 т. М. : Новый хронограф, 2016. Т. 1. 416 с.
27. Газиева И.А. Социология ценностей: методология исследования. М. : Инфра-М, 2024. 253 с. doi: 10.12737/2133680 (RSCI)

References

1. Bronnikova, E.M., Vasyutina, E.S., Vinogradova, M.V. et al. (2022) *Analiz razlichnykh aspektov trudoustroystva vypusnikov. 2021: statisticheskiy byulleten'* [Analysis of Various Aspects of Graduate Employment. 2021: Statistical Bulletin]. Moscow: Russian State Social University.
2. Gorshkov, M.K., Sheregi, F.E. & Tyurina, I.O. (2023) *Vosproizvodstvo spetsialistov intellektual'nogo truda: sotsiologicheskii analiz* [The Reproduction of Intellectual Labor Specialists: A Sociological Analysis]. Moscow: FNISC RAS.
3. Fedotov, A.A. (2021) *Chelovecheskiy potentsial i chelovecheskiy kapital: sushchnost' i otliche ponyatiya* [Human Potential and Human Capital: The Essence and Difference of Concepts]. *Ekonomika i biznes: teoriya i praktika*. 77(7). pp. 148–155. doi: 10.24412/2411-0450-2021-7-148-155

4. Fedotov, A.A. (2020) Chelovecheskiy potentsial i kachestvo naseleniya: podkhody k opredeleniyu [Human Potential and Population Quality: Approaches to Definition]. *Mezhdunarodnyy zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk.* 42(3-2). pp. 79–86. doi: 10.24411/2500-1000-2020-10266
5. Coleman, J. (2000) Kapital sotsial'nyy i chelovecheskiy [Social and Human Capital]. *Obshchestvennyye nauki i sovremennost'*. 3. pp. 121–139.
6. Bourdieu, P. (2002) Formy kapitala [The Forms of Capital]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya.* 3(5). pp. 60–74.
7. Zaslavskaya, T.I. (2005) Chelovecheskiy potentsial v sovremennom transformatsionnom protsesse [Human Potential in the Contemporary Transformation Process]. *Obshchestvennyye nauki i sovremennost'*. 3. pp. 5–16.
8. Ivanov, O.I. (2013) *Chelovecheskiy potentsial (formirovanie, razvitie, ispol'zovanie)* [Human Potential (Formation, Development, Utilization)]. St. Petersburg: Skifiya-print.
9. Frolov, I.T. (1999) *Chelovecheskiy potentsial: opyt kompleksnogo podkhoda* [Human Potential: An Experience of an Integrated Approach]. Moscow: Editorial URSS.
10. Teixeira, P.N. (2014) Gary Becker's early work on human capital – collaborations and distinctiveness. *IZA Journal of Labor Economics.* 3(12). doi: 10.1186/s40172-014-0012-2
11. Tikhonova, N.E., Latov, Yu.V., Latova, N.V. et al. (2023) *Chelovecheskiy kapital rossiyskikh professionalov: sostoyanie, dinamika, factory* [The Human Capital of Russian Professionals: State, Dynamics, Factors]. Moscow: FNISC RAS.
12. Zushchina, G.M. (1996) *Trudovye resursy i trudovoy potentsial obshchestva* [Labor Resources and the Labor Potential of Society]. Moscow: Nauka.
13. Chuai, X., Preece, D. & Iles, P. (2008) Is talent management just “old wine in new bottles”? The case of multinational companies in Beijing. *Management Research News.* 31(12). pp. 901–911. doi: 10.1108/01409170810920611
14. Collings, D.G. & Mellahi, K. (2009) Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review.* 19. pp. 304–313. doi: 10.1016/j.hrmr.2009.04.001
15. Tansley, C. (2011) What do we mean by the term “talent” in talent management? *Industrial and Commercial Training.* 43(5). pp. 266–274. doi: 10.1108/00197851111145853
16. Thiago Sagawe et al. (2022) Professional potential evaluation using a multicriteria approach: An AHP-ELECTRE-TRI proposal. *Procedia Computer Science.* 214. pp. 628–635. doi: 10.1016/j.procs.2022.11.221
17. De La Calle-Duran, M.C., Fernandez-Alles, M.L. & Valle-Cabrera, R. (2021) Talent identification and location: A configurational approach to talent pools. *Intangible Capital.* 17(1). pp. 17–32. doi: 10.3926/ic.1440
18. Filippov, F.R. (1998) Professiya [Profession]. In: Osipov, G.V. (ed.) *Rossiyskaya sotsiologicheskaya entsiklopediya* [Russian Sociological Encyclopedia]. Moscow: NORMA-INFRA-M Publishing Group. pp. 425.
19. Silzer, R. & Church, A.H. (2009) The pearls and perils of identifying potential. *Industrial and Organizational Psychology.* 2. pp. 377–412. doi: 10.1111/j.1754-9434.2009.01163.x
20. Silzer, R.F. & Borman, W.C. (2017) The potential for leadership (Chapter 5). In: Collings, D.G., Mellahi, K. & Cascio, W.F. (eds.) *Oxford Handbook of Talent Management.* Oxford, UK: Oxford University Press. pp. 87–114. doi: 10.1017/iop.2016.75
21. Yadov, V.A. (2013) Funktsionirovanie dispozitsionnoy sistemy [The Functioning of the Dispositional System]. In: *Samoregulyatsiya i prognozirovanie sotsial'nogo povedeniya lichnosti: Dispozitsionnaya kontseptsiya* [Self-Regulation and Prediction of an Individual's Social Behavior: The Dispositional Concept]. Moscow: TsSPiM. pp. 40–49.
22. Parsons, F. (1909) *Choosing a Vocation.* London: Gay and Hancock.
23. Filippov, F.R. (1998) Orientaliya professional'naya [Professional Orientation]. In: Osipov, G.V. (ed.) *Rossiyskaya sotsiologicheskaya entsiklopediya* [Russian Sociological Encyclopedia]. Moscow: NORMA-INFRA-M. pp. 353.
24. Zeer, E.F. & Symanyuk, E.E. (2002) Emotsional'nyy komponent v professional'nom stanovlenii pedagoga [The Emotional Component in the Professional Development of a Teacher]. *Mir psikhologii.* 32(4). pp. 194–203.
25. Potemkin, V.K. (2018) Sotsial'no-professional'nye orientatsii studencheskoy molodezhi [Socio-Professional Orientations of Student Youth]. *Sotsiologiya i pravo.* 40(2). pp. 14–22.
26. Gorshkov, M.K. (2016) *Rossiyskoe obshchestvo kak ono est': (opyt sotsiologicheskoy diagnostiki)* [Russian Society As It Is: (An Experience of Sociological Diagnosis)]. Vol. 1. Moscow: Novyy khronograf.

27. Gazieva, I.A. (2024) *Sotsiologiya tsennostey: metodologiya issledovaniya* [Sociology of Values: Research Methodology]. Moscow: Infra-M. doi: 10.12737/2133680

Сведения об авторе:

Газиева И.А. – доктор социологических наук, доцент, старший научный сотрудник Научно-исследовательского центра социально-политического мониторинга Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Москва, Россия). E-mail: Gazieva-ia@ranepa.ru

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Information about the author:

Gazieva I.A. – Dr. Sci. (Sociology), docent, senior researcher at the Research Center for Socio-Political Monitoring of the Institute of Social Sciences, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Moscow, Russian Federation). E-mail: Gazieva-ia@ranepa.ru

The author declares no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 29.07.2025;
одобрена после рецензирования 25.01.2026; принята к публикации 18.02.2026
The article was submitted 29.07.2025;
approved after reviewing 25.01.2026; accepted for publication 18.02.2026*